الاستثمار في رأس المال البشري وعلاقته بالتعليم والشغيل في العراق

م.د.امل اسمر زبون/قسم الاقتصاد
م.م.مليحة جبار عبد/قسم ادارة الاعمال
جامعة القادسية/كلية الادارة والاقتصاد

الملخص

يكتسب موضوع الاستثمار برأس المال البشري أهمية متنامية في مختلف الأوساط، سواء الاقتصادية منها أو السياسية أو الأكاديمية لكون الطلب على المتعلمين يعتبر فرضية ولاسيما في ظل التطورات العلمية والتكنولوجية في العصر الراهن وإن الاستثمار برأس المال البشري له تأثيرات في سوق العمل، فمن تجارب البلاد المختلفة تبين وجود علاقة وطيدة بينهما، إذ أن طبيعة التعليم الذي يحصل عليه الافراد في البلاد النامية لا يؤهلهم في الغالب لانجاز الاعمال الفنية والتقنية التي تتطلب مهارات ومعرفة، فهذه البلاد تعاني من وجود فجوة بين تطلعات الشباب المتعلم للحصول على انماط معينة في الاعمال من جهة وفرص العمل المتاحة امامهم والتي تمثل احتياجات التنمية من الايدي العاملة من جهة اخرى، اضافة إلى أن تخصصات هذه الفئة لا تنسجم دائما مع فرص العمل المطروحة أمامها، إذ يشير هيكل أو تركيبة القوى العاملة في هذه البلاد إلى أن مستويات ومهارات الايدي العاملة فيها تحد من امكانات امتصاصها في القطاعات المتقدمة والتي تتطلب اعداداً كبيرة نسبيا ومتنوعة من الايدي العاملة الماهرة والمدربة، في حين إن امكانات المنظومة التعليمية في هذه البلاد محدودة وبشكل لا يتناسب مع هذه الانشطة.

وانطلاقا من ذلك فان البحث يتمحور في كيفية بناء و تكوين رأس المال البشري عن طريق الاستثمار في العنصر البشري باوجه مختلفة منها الاستثمار في اقتصاديات التعليم واهميته وعلاقته بالتشغيل ومن ثم اختتمت الدراسة بمجموعة من الاستنتجات والتوصيات والتي من اهمها ضرورة خلق نوعاً من الموائمة والاتساق بين مخرجات الأجهزة التعليمية واحتياجات سوق العمل، عن طريق القيام بدراسات وبحوث تحليلية تتولاها الأجهزة المختصة لمعرفة حاجة السوق من الخبرات والكفاءات المطلوبة والعمل على إيجاد فرص عمل لجميع الخريجين بما يلائم اختصاصاتها ومهاراتها طبقا لآليات تشغيل جديدة تأخذ المعطيات الاقتصادية المستجدة دوليا بدلا من المعطيات السياسية.

Abstract

The topic of investment in human capital is of growing importance in various circles, whether the economic ones, political or academic to the fact that demand for educated is a hypothesis, particularly in the light of scientific and technological developments in the current era, although investment in human capital has implications in the labor market, it is the various country experiences show the existence of a close relationship between them, as the nature of the education received by people in developing countries do not qualify them mostly for the completion of the technical and technical work that requires skills and knowledge, this is the country suffers from a gap between the aspirations of the educated youth to get certain patterns in business on the one hand and employment opportunities in front of them, which represent the development needs of manpower on the other hand, in addition to that this

category specialties are not always consistent with the work at hand opportunities before it, as the structure or the workforce in this country combination indicates that the levels of skills and manpower which limit the potential absorbed in sectors developed and that require a relatively large and diverse numbers of skilled labor and trained, while the potential of the educational system in this country is limited and is not commensurate with these .activities

Based on this, the research focuses on how to build and configure the human capital by investing in the human element different objects of including investment in education and importance of economics and its relationship to operation and then study concludes with a set of Conclusions and Recommendations and foremost of which is the need to create some sort of harmonization and consistency between devices outputs educational and labor market needs, by doing studies and research analysis undertaken by the competent authorities to know the market need of expertise and competencies required and work to create jobs for all graduates to suit the competence and skills in accordance with the new mechanisms run to take an internationally emerging economic data rather than political data

المقدمة

ازدادت أهمية الاستثمار في رأس المال البشري لسد احتياجات القطاعات الاقتصادية المختلفة بما يحتاجه من كوادر متخصصة ومؤهلة في هذه البلاد لزيادة الانتاجية لكونها تعد عنصرا من عناصر الانتاج، ولكن عملية الاستثمار برأس المال البشري في هذه البلاد لم يُحسن استخدامها لكي تستجيب لمتطلبات النشاط الاقتصادي، لذا صارت عائقا لعملية التنمية الناجمة عن الخلل بين احتياجات النشاط من انماط الكفاءات والمهارات وبين نمط التعليم المتبع والذي يعتمد اسلوب التوسع في التعليم، وبسبب هذا الوضع فان النشاط الاقتصادي في هذه البلاد سيكون واقعاً تحت ضغط مخرجات التعليم بدلا من أن تكون مخرجات التعليم في خدمة هذا النشاط، مما ينعكس في صعوبة امتصاص هذه المخرجات وتوفير فرص عمل مناسبة ومنتجة، مما يؤدي حتما إلى بطالة جزء لا يستهان به من هذه الفئة المتعلمة.اذ يعد النظام التعليمي احد المحركات الاساسية للعملية التنموية والممول الاول للموارد البشرية المؤهلة علمياً ومعرفياً واخلاقياً فأي خلل او ضعف لهذا النظام او سوء استعمال واستغلال لمخرجاته ينعكس بصورة حتمية على الهياكل الاقتصادية والاجتماعية وبالتالي على العملية التنموية، في الوقت نفسه فأن احد الاهداف الرئيسة لعملية التنمية هو احداث تطور في النظام التعليمي ما دام الامر يتعلق بتنمية الموارد البشرية، والذي يتعذر بدونه احداث تنمية الموارد الطبيعية واستغلالها بصورة مُثلى وهكذا تكون المعادلة، ان لا تنمية حقيقية بدون نظام تعليمي متطور، ولا نظام تعليمي متطور بدون استراتيجية شاملة ومتناغمة لجميع جوانب التنمية.

ولأجل الارتقاء بالنظام التعليمي، لا بد من امكانات ونفقات واستثمارات كبيرة وعلى نحو دائم مما جعلها دورية ومتزايدة بسبب كون العملية التعليمية ليست ثابتة ومستقرة بل تتسم بالحركة الديناميكية.

كما ان التعليم نفسه هو عملية استثمار قومي ،وبمعنى ان العائد من الاستثمار في قطاع التعليم يفوق العائد من الاستثمار في القطاعات الاقتصادية من خلال مخرجات هذا القطاع والتي هي اساس لكل قطاع اقتصادي، فضلاً عن الدور الاجتماعي للتعليم الا انه يحتاج الى رؤوس اموال ضخمة ومصروفات راسمالية كبيرة ،وبالتالي تم تقسيم البحث الى ثلاثة مباحث حيث تناول المبحث الأول رأس المال البشري من حيث المفهوم والاهمية وخصائصة ونظرياته ،وتناول المبحث الثاني الاستثمار في التعليم اما

المبحث الثالث تناول العلاقة بين التعليم والتشغيل في العراق،ومن ثم اختتم البحث بجملة من الاستنتاجات والتوصيات.

مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث بأن عملية الاستثمار في قطاع التعليم لم يُحسن استخدامها لكي تستجيب لمطالب الاقتصاد فاصبحت عائقاً لعملية التنمية الاقتصادية"، وبدراسة السلوك الاقتصادي غير الرشيد الذي اعتمدته النخب الحاكمة في العراق ازاء منهجية الاستثمار براس المال البشري وسياسات التشغيل غير المستندة إلى مرجعيات النظرية الاقتصادية ومعاييرها الحاكمة في السوق، مما ادى إلى احداث خلل هيكلي مزمن في بنية القوى العاملة وعدم اتساقها مع بنية الانتاج المختلفة .

فرضيـة البحث:-

ان هناك علاقة سببية متغيره بين الاستثمار في قطاع التعليم و عمليةالتشغيل ،وحيث ان الاستثمار في التعليم حقق تغيرا"كميا" ملحوضا" وفي العراق على وجه الخصوص على حساب التغير النوعي المهاري،مما أسهم في ظاهرة الاختلال الهيكلي في بنية قوة العمل.

هدف البحث

محاولة تشخيص او التعرف على التغير الحاصل في حجم الاستثمار في قطاع التعليم وما له من تأثيرات متبادله في حجم التشغيل ، ومن ثم محاولة صياغة رؤية مستقبلية ازاء كيفية توظيف مخرجات النظم التعليمية في النشاط الاقتصادي.

المبحث الأول:- رأس المال البشري

اولا"مفهوم رأس المال البشري واهميته.

توجد عدة مفاهيم لرأس المال البشري والتي تطرق اليها الاقتصاديون ، فقد عرفه العنزي بانه: "يتمثل بجميع الموارد البشرية ذات الامكانات المتميزة على شغل الوظائف، ولديها القدرة الابداعية والابتكارية والتفوقية، وتشتمل هذه على معرفة العاملين المتطورة وخبرتهم المتراكمة في التجارب الحياتية والعملية، ومهاراتهم التقنية والفنية"[1]، وهناك عدد آخر من المفاهيم والتعاريف لرأس المال البشري نكتفي بما ورد اعلاه، وفي ضوء هذه التعاريف والمفاهيم يمكن صياغة تعريف شامل لرأس المال البشري بأنه: (مجموع الأفراد العاملين الذين يمتلكون معارفاً ومهارات وخبرات وقدرات نادرة وذات قيمة عالية، ولديها الإمكانية والقابلية لتحقيق زيادة في ثرواتها المادية والاقتصادية).

اما من حيث الأهمية الاقتصادية لرأس المال البشري فهو يشكل حجر الزاوية (Corner stone) في المجتمعات المتقدمة، فهو الركيزة الأساس التي يبنى عليها تطور المجتمع ككل، فوجود رأس المال البشري الذي يمكن استثماره يعد أهم متغيرات التطور الاقتصادي في المجتمع بشكل عام[2]، كما يمثل رأس المال البشري موردا استراتيجيا في العملية الإنتاجية فهو المورد الذي يصعب نسخه أو تقليده كالمهارات والموهبة والخبرة والحافز، وهذا الوصف يمكن أن تتفق عليه الآراء، إذ من السهل في هذا العصر أن تقوم المؤسسات بنسخ وتقليد برامج العمل والآلات والتقنية المستخدمة في الإنتاج في أي مؤسسة أو بلد باستثناء العنصر البشري الذي هو العنصر الوحيد غير القابل للنسخ والتقليد ، فهو مورد الإبداع والتجديد الاستراتيجي.

ثانيا: خصائص رأس المال البشري

1-يتناول رأس المال البشري القوى العاملة من وجهة نظر الناتج الحدي او الإضافي للفرد أو للمجتمع نتيجة الاستثمار في العلم والتدريب وما شابهه[3]، أي أن رأس المال البشري يرتبط بالربحية.

---

(1) سعد علي حمود العنزي، فلسفة تحليل كلفة رأس المال البشري واستثماره، بحث غير منشور ، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، (2006)، ص1.

(2) ادفنسون ليف، الاستثمار في رأس المال البشري، التكاليف والمنافع المحتملة، (2004)، موقع على شبكة الانترنيت:
http; www, ecssr. Ac. Ae/ CDA/ Activities program Detail, 0.2029.923- 1388, 00. html/.

(3) موقع على شبكة الانترنيت

2- يعد العمر الإنتاجي لرأس المال البشري طويل جدا"فالإنسان بعد اكمال تعليمه وتدريبه يمكن أن يستمر في ممارسة النشاط الاقتصادي لسنوات طويلة، تفوق تلك السنوات التي يمكن أن تستخدم فيها الآلة أو الماكنة.

2- ومن وجهة مدة التفريخ[4] (Gestation period) فيلاحظ أن المدة اللازمة للاستثمار البشري طويلة ، إذ أن أي استثمار لا يظهر نتائجه إلا بعد مرور مدة زمنية تسمى بمدة التفريخ، أو يدخل الخريجون والعمالة المؤهلة في سوق العمل (رأس المال البشري)، وقد تطول هذه المدة أو تقصر بحسب نوع الاستثمار، ولا شك أن خلق عاملاً متعلماً أو متدرباً يستغرق وقتا أطول من خلق وإيجاد سلعة جديدة في الغالب.

3- إن رأس المال البشري اكثر تعرضا للمخاطرة ،و اقل عرضة لظاهرة التقادم الفني ، فالتقادم الفني يخلق باستمرار مهارات وخبرات جديدة لم تكن متاحة من قبل، إذ من الممكن أن يكون الفرد الجديد في تعليمه وتدريبه اكثر كفاءة من الفرد الذي تلقى تعليمه وتدريبه في أوقات سابقة،إذ إن هذا الفرد يكتسب من ممارسته للعمل خبرة تعوضه ولو جزئيا عن المهارات المفقودة، كما ويكون اكثر استيعابا للمهارات الجديدة ، إضافة إلى أن التعليم الحديث لا يلغي التعليم القديم بل يضيف اليه ما تم اكتشافه، في حين يُفقد رأس المال البشري متى ما فقد الفرد حياته[5].

ثالثا: نظريات رأس المال البشري.

1- نظرية رأس المال البشري: تقوم هذه النظرية على أساس أن جانبا من عرض العمل المتعلم يعتمد على مفهوم السياسة الاستثمارية في التعليم وهي عديدة من أهمها نظرية الاستثمار والتي تؤكد على أن التعليم يرفع الإنتاجية، وتقوم هذه النظرية على أساسين، الأول هو أن حجم ما ينفق على البحوث العلمية والتطوير يجب أن يوزع بشكل يضمن وصول هذه النفقات إلى هذه البحوث والتقنيات التي تتمتع بخلق حافزاً للاستثمار في الاقتصاد وتقلل من الهدر في الموارد الطبيعية، اما الأساس الثاني فيقوم على أساس خلق قوى عاملة قادرة على استخدام التقنيات المستحدثة، عن طريق الاستثمار في التعليم، لغرض الوصول إلى خلق كوادراً قادرة على رفع الإنتاجية.

2- نظرية الإنتاجية الحدية: وهذه النظرية تفترض أن رب العمل يعظم ربحه عن طريق تحديد الطلب على العمل (أي المقارنة بين العمالة المتعلمة والعمالة غير المتعلمة).

3- نظرية عرض العمل : وفي هذه النظرية[6] يعظم العامل دخله من استثماره في رأس المال البشري وخيار العمل أو ساعات الفراغ، لكن المشاهدات الحقيقية والواقعية التي تمت لحساب معدل العائد من الاستثمار في التعليم في العديد من البلدات قد ادت إلى تعزيز ما يعرف بنظرية رأس المال البشري، اذ تم حساب معدلات العائد بحسب مستويات التعليم في البلاد المتقدمة والنامية، ويدخل في الحساب عناصر مثل توقعات البطالة، الخبرة، الضريبة وقد تم توجيه انتقادات للنظرية هذه، بسبب اعتمادها على بعض الأسس التي منها افتراض كمال السوق وهي ليست كذلك سواء من حيث المنافسة أم الاجور أم الحركية، وكذلك افتراضها أن التعليم يرفع الإنتاجية، في حين أن الإنتاجية هي خاصية العامل، اضافة إلى القصور في التحليل المعتمد من قبل هذه النظرية مما أدى إلى بروز نظريات اخرى سنتطرق لها بشكل مختصر وأهمها[7]:

1- نظرية المصفاة: وترى هذه النظرية أن التعليم لا يرفع الإنتاجية بل يلعب دور المصفاة على بوابة سوق العمل أو داخله، وقد تم توجيه انتقادات لهذه النظرية لإنها لم تكشف عن اسباب فروق

---

http:/ www. Jordanderent. Org/ shd/ articlea. Php? Id=4.

[4] د. منى الطحاوي، اقتصاديات العمل، جامعة القاهرة، (1995)، ص118.

[5] Abler. Devid, International Development Reneward Recourse and The Envernment, Human Capital in developing countries . Penn , state , 2005 **موقع على شبكة الانترنيت** http; www, 450. aers. Psu. Cdu/human capital. Cfm.

[6] مصطفى رجب، الاستثمار في التعليم أساس التنمية الاقتصادية، جريدة البيان، العدد/ 1221، الامارات العربية المتحدة، نيسان (1999).

[7] د. محمد عدنان وديع ود. ناصر جاسم الصائغ، التعليم وسوق العمل في الاقطار العربية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، الطبعة 2، (2004)، ص95.

الإنتاجية المكشوف عنها على وفق هذه النظرية، كما لم تحدد النظرية هل التعليم مصفاة للقدرات ام مصفاة للمواقف الاجتماعية.

2ـ نظرية الاشارة والمؤشرات: وهذه النظرية تمكّن رب العمل من تحديد الاجر قبل معرفته للإنتاجية، وتعني الاشارة قابلية التغير بالتعليم والتدريب والخبرة، في حين تعني المؤشرات العوامل الذاتية والدائمة كالعرق والجنس وغيرها، ولكن هذه النظرية لم تقدم لنا تأكيدا على دور التعليم في الإنتاجية.

3ـ نظرية التنافس على العمل: وتتميز هذه النظرية باقرارها لكون الإنتاجية ليست خاصية للفرد بل خاصية العمل، وان التعليم يكشف قدرات المتعلمين على التكييف والتعلم، كما وان رب العمل مستعد لدفع اجراً عالياً لحملة المهارات للاحتفاظ بهم وغيرها من الخواص.

4ـ نظرية تجزؤ سوق العمل: وقد افترضت هذه النظرية وجود واختيار أسواق عمل منفصلة، منها سوق عمل اولية مستقلة تكون فيها اطر القيادة متميزة بوجود (دوران للعمالة الماهرة) ، واخرى سوق عمل اولية تابعة وفيها اطر الاداء والإنتاج تكون ثابتة نسبيا، وسوق ثالثة ثانوية متميزة بوجود العمال الاقل مهارة أي (دوران العمل والطلب هامشيا للعمالة غير الماهرة) ، كما أن هذه النظرية تفترض أن التكنولوجيا تحدد الاعمال ومن ثم خصائص العاملين المطلوبين لشغلها، كما أن التقنية تعمق تجزؤ سوق العمل ولا تخلق ذلك التجزؤ، ومن هنا يدخل التعليم ونوعيته في رفد هذه الأسواق بالأيدي العاملة المطلوبة.

ونتيجة لتعدد الاسواق واختلاف نوعيات العمل في كل منها، تظهر هنا الفوارق في الاجور والتي بنيت على أساس المستوى العلمي ونوعية التعليم والمهارة[8]، وبشكل عام يمكن القول بان هذه النظريات التي تم استعراضها لا يمكن نقلها إلى البلاد النامية إلا بحذر شديد وبدقة متناهية.

المبحث الثاني:ـ الاستثمار في التعليم (اقتصاديات التعليم).

أولا":ـ مفهوم اقتصاديات التعليم

يعد التحليل في مجال الاستثمارات في الموارد البشرية وزيادة تكوين رأس المال البشري ياخذ بالأعتبار عنصر التعليم على انه العامل الأكثر تأثيرا من باقي العوامل الاخرى كالتدريب والصحة والقدرات الطبيعية للأفراد وغيرها من العوامل، إذ يعد التعليم هو العنصر الأول والاهم والمؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في تكوين رأس المال البشري وعائده وإنتاجيته، لذا يتم التركيز على الاستثمار في التعليم أو ما يسمى باقتصاديات التعليم، ويرجع الاهتمام بهذا الفرع أو العلم على الاقتصادي آدم اسمث في مؤلفه الشهير (ثروة الامم)، إذ وضح فيه أهمية التعليم ويرى فيه العنصر الفعال في استقرار المجتمع اقتصاديا واجتماعيا.

ثم تلاه بعد ذلك الاقتصادي مالثوس الذي يعتقد بان التعليم يُعد عاملا من عوامل تحديد النسل، كما أكد الفريد مارشال على التعليم والذي يعد من اوائل الاقتصاديين الذين اشاروا إلى الاعتبارات الاقتصادية للتعليم، إذ أشار إلى أن اكثر انواع الاستثمارات الرأسمالية قيمة هو ما يستثمر في البشر، فيما اشار وليم بتي إلى أهمية التعليم والتدريب في رفع مهارة العاملية[9].

ويعد مفهوم اقتصاديات التعليم (Economic of Educayion) من التخصصات أو الفروع الحديثة والتي تهتم بالانشطة التعليمية من الجوانب الاقتصادية والتي أثرت في كل من الفكر الاقتصادي والتربوي تأثيرا واضحا في العديد من بلدان العالم.

وقد عرفت اقتصاديات التعليم بأنها: "العلم الذي يبحث في استخدام امثل الطرائق باستخدام الموارد التعليمية ماليا وبشريا وزمنيا وتكنلوجيا، من أجل تكوين البشر بالتعليم والتدريب علما أو مهارة وعقلا وخلقا وذوقا ووجدانا وصحة وعلاقتهم في المجتمعات التي يعيشون فيها حاضرا أو مستقبلا ومن اجل امثل توزيع ممكن لهذا التكوين".

---

[8] حسين كامل بهاء الدين ، التعليم العربي لا يخرج المبتكرين، دار المعارف، القاهرة(1997) ، ص96.

[9] عبد الله محمد المالكي، اقتصاديات التعليم (نظرية الاستثمار في رأس المال البشري)، مجلة المعلم، السعودية، (2005)، ص ص 2-1.

فيما عرّف كوهن (Cohn) اقتصاديات التعليم بأنها: "دراسة كيفية اختيار المجتمع وإفراده استخدام الموارد الإنتاجية (Productive resources) لإنتاج مختلف أنواع التدريب وتنمية الشخصية عن طريق المعرفة والمهارات وغيرها، اعتمادا على التعليم الشكلي أثناء مدة زمنية محددة وكيفية توزيعها بين الأفراد والمجاميع في الحاضر والمستقبل".

أي أن الاستثمار في رأس المال البشري (اقتصاديات التعليم) يهتم بالعمليات التي يتم فيها إنتاج التعليم وتوزيعه بين الأفراد أو المجموعات المتنافسة، وتحديد حجم الانفاق على التعليم وناتجها وكفايتها الكمية والنوعية (*).

ثانيا":- أهمية الاستثمار في التعليم

أن الاستثمار في التعليم سيعمل على تخليص التنمية من اهم عقباتها الرئيسة الا وهي النقص الحاد في الكفاءات والمهارات، ، كما ان التعليم يزيد من قدرة المتعلمين على التكييف وفق ظروف سوق العمل وتقلباته الناجمة عن النمو الاقتصادي، نتيجة للتطور التكنولوجي السريع الذي ادى بدوره الى تغير بَنية المهن والاعمال وهذا التغيير يفرض نفسه على المتعلمين ان يملكوا القدرة اللازمة على التكييف مع ظروف الانتقال المفاجيء من عمل الى اخر وعليه فأن التعليم يقوم بتنمية مواهب الافراد وقابلياتهم، كما ان له دوراً مماثلاً في تطور العلوم والفنون عاكساً ذلك على الحياة الاقتصادية من خلال تأثيرها على كمية ونوعية الانتاج.

حيث ان مسألة التنمية الاقتصادية ومشاكلها اصبحت اليوم هي الهدف ولا شك ان النهوض بمستوى قطاع التربية والتعليم من خلال استحداث سياسة استثمارية في هذا القطاع تضع على عاتقها احداث تنمية بشرية مستدامة هي احدى تلك الادوات الفعالة في هذا المجال.

فالتطور الاقتصادي والاجتماعي والمتمثل بالتنمية المستدامة يرتبط بالسياسة الاستثمارية المتبعة في قطاع التربية والتعليم ارتباطاً وثيقاً يجعله متغيراً تابعاً له في المدى والاتجاه، وهكذا اخذت دراسة هذا القطاع من الناحيتين الاقتصادية والاجتماعية تتصاعد بأستمرار وتتوسع افقياً وعمودياً من خلال الاهمية الكبيرة التي تفسرها المهام الاقتصادية والاجتماعية التي يخلقها هذا القطاع خاصة في مجال تكوين راس المال البشري والتي تتمثل بزيادة انتاجية راس المال البشري والناجم عن زيادة المعرفة والتدريب وتسليح القوى العاملة بالمهارات والمعارف والخبرات... وغيرها من نواحي تأثير الاستثمار في التعليم بالتنمية المستدامة.

مما دفع العديد من الاقتصاديين والمفكرين الى صياغة ومعرفة العلاقة السببية بين التعليم والاستثمار فيه من جهة وبعض المؤشرات الاقتصادية من جهة اخرى لتحليل مدى استفادة الاقتصاد من هذه الاموال المنفقة على هذا القطاع للوصول الى تحقيق التنمية الاقتصادية.

ثالثا":-اثر التعليم في رفع مهارة القوى العاملة ودورها في عملية الانتاج

نعني بمهارة القوى العاملة، القدرة في مجال اداء المهام التي تناط بها وفي جميع المجالات الانتاجية والخدمية بكفاءة ووفق مواصفات محددة لذلك الاداء.

(*) للمزيد من الاطلاع ينظر:

- حسين محمد جمعة المطوع، اقتصاديات التعليم، دولة الامارات العربية، دبي، دار القلم، (1987).
- عبد الغني النوري، اتجاهات جديدة في اقتصاديات التعليم، الدوحة، دار الثقافة، (1988).
- علي عبد القادر علي، قياس معدلات العائد على التعليم في الدول العربية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، (2003).

وتعتمد درجة الاداء لتلك المهام على مدى تدريب وتعليم الفرد في مجال السيطرة على النشاطات لاداء تلك المهام، سواء في مجال الانتاج المادي او الخدمي، فالمهارة اذن لا تعني امتلاك المعارف والخبرات لأنجاز عمل ما في مجال الانتاج المادي والخدمي، وانما تتعلق بضرورة توفر معلومات و معرفة عامة اضافة للمعارف التكتيكية والمهنية، منها معرفته بالظروف التي تخص محيط العمل او علاقة العامل بوسائل الانتاج ... الخ.

لذا نرى ان هذه المكونات التي تدخل ضمن مفهوم المهارة لا يمكن تحقيقها الا من خلال العملية التعليمية سواء كان ذلك عن طريق التعليم الحكومي او الخاص او عن طريق التدريب من خلال العمل، علماً بأن ذلك لا يتحقق الا من خلال زيادة حجم التخصيصات المرصدة لاستثمارها في مجال التعليم لكون التعليم والمعرفة وما يرتبط بها من خبرات وامكانات يمثلان الاساس الذي تستند اليه مهارة العاملين في نشاطهم الانتاجي.

كما ان مهارة القوى العاملة تنعكس على نوعية عمل العاملين، فأن نوعية العمل تعتمد على مستوى ونوعية مهارة القوى العاملة في مختلف قطاعات الانتاج ومختلف حلقاته وفي الخدمات، فكلما توافقت نوعية المهارات ومستوياتها لدى القوى العاملة مع خصائص وسائل الانتاج ودرجة استخدام التكنولوجيا والتقدم العلمي في الانتاج واساليب الادارة والتنظيم اصبح العمل عاملاً من عوامل تطوير عملية الانتاج ويكون له دور ايجابي في مجال تهيئة الظروف للأستخدام الامثل لتلك الوسائل الانتاجية او اساليبها، كما يكون له دور ايجابي في كيفية توجيه النشاطات التي تخص تنظيم وادارة الانتاج ،

نستطيع ان نقول ان هناك علاقة عضوية بين نوعية العمل التي تتجسد بمهارة العاملين وبين العوامل الاخرى للأنتاج.

من هنا يظهر اثر العناصر التي تكوّن المعرفة والعلم في الانتاج حيث يرتبط دور المهارات بدور التقدم العلمي والتكنيكي المستخدم في الانتاج، ويرتبط من جانب اخر بدرجة التنظيم والادارة والسيطرة على ظروف العمل التي تستند جميعها الى المعرفة والخبرة.

كما ان المؤسسات التعليمية ومؤسسات البحث العلمي وكل المؤسسات الاخرى تسهم في اعداد الكوادر العلمية في مختلف مستوياتها وتؤدي دوراً حاسماً في عملية الانتاج او في النشاطات الاقتصادية والاجتماعية.

ومن ناحية اخرى يمكن القول أن مستوى مهارة القوى العاملة قد يكون عاملاً معرقلاً لنمو الاقتصاد الوطني وفروعه الانتاجية وغير الانتاجية عندما يقل عرض المهارات بالكمية والنوعية التي تحتاج اليها المؤسسات والنشاط الاقتصادي.

اذ يعرقل نقص المهارات بالمستويات المطلوبة امكانية الاستفادة من التطور التكنيكي الذي يُستخدم في الانتاج، ويعرقل امكانية استخدام الادوات والالات بفاعلية او ضمن الوظائف المحددة لها في عملية الانتاج، وكذلك تؤدي ظاهرة تدني مستويات مهارة القوى العاملة الى عدم امكانية استغلال كل الامكانات المتاحة لها في الانتاج كأستغلال طاقة وسائل الانتاج او الاستغلال الافضل للمواد الاولية.

هذه الظواهر وغيرها تؤثر سلباً في انتاجية القوى العاملة وفي انتاجية الآلة، ثم تؤثر عموماً في تدني وتيرة نمو الاقتصاد الوطني وبالتالي احداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة.

المبحث الثالث:- العلاقة بين التعليم والتشغيل في العراق

اولا": مفاهيم نظرية (التشغيل)

1- التشغيل: يمكن التمييز بين مفاهيم التشغيل، والتشغيل الكامل، والتشغيل الناقص.

فالمعنى الواسع للتشغيل أو التوظيف أو الاستخدام (Employment) ينطبق على عناصر الإنتاج المختلفة الأخرى (الأرض، رأس المال، التنظيم) إضافة إلى العمل، اما التشغيل في المفهوم الضيق فيشمل استخدام عنصر العمل فقط في العملية الإنتاجية، عن طريق الجهد وساعات العمل التي تبذل لإنتاج السلع والخدمات أثناء مدة زمنية معينة.

اما التشغيل الكامل (Full Employment)، فيشير إلى الحالة التي يتساوى فيها عدد العاطلين عن العمل مع عدد الوظائف الشاغرة، وهو لا يعني أن (100%) من القوى العاملة هم في حالة تشغيل،

أو بمعنى آخر أن الاستخدام الكامل لا يعني أن معدل البطالة صفر.

اما التشغيل الناقص (under Employment) فيعني الأفراد الذين لا يعدون عاطلين عن العمل تماما، ولكنهم غير مستخدمين استخداما كاملا، أي بمعنى أن التشغيل الناقص هو عبارة عن الفرق بين مقدار العمل الذي يقوم به الأشخاص المستخدمين وبين مقدار العمل القادرين عليه والراغبين فيه، فالعامل يُعد في حالة تشغيل ناقص عندما يعمل في جزء من وقت العمل على الرغم من حاجته وقدرته على العمل[10]

ثانيا"القوى العاملة وحجم السكان.

إن القوى العاملة هي ذلك الجزء من السكان المهيئين للعمل فعلا عند الطلب، وتشمل كل من المشتغلين فعلا والعاطلين، وبشكل عام يمكن تقسيم السكان في أي بلد على فرعين رئيسين هما:

ـ حجم السكان غير الفعال: وهم السكان الذين تقع أعمارهم خارج سن العمل، أي أن أعمارهم اما أن تكون دون الحد الأدنى لسن العمل أو أكثر منه.

ـ حجم السكان الفعال: وهم السكان الذين يقعون داخل حدود سن العمل، ويستثنى منهم ذوي العاهات والأمراض التي تعيق عن العمل المنتج.

ويمكن تقسيم حجم السكان الفعال بدوره على جزئين رئيسين هما:

- حجم السكان الفعال اقتصاديا (Econmic Active population) أو القوة العاملة (Labour force)، وهم كافة الأشخاص الذين يقعون ضمن الأيدي العاملة المعروضة أو المهيئة للمساهمة في العملية الإنتاجية للسلع والخدمات بما في ذلك الأفراد العاطلين عن العمل في وقت معين[11].

- خارج القوى العاملة: وهم السكان الفعالون الذين لا يمارسون نشاطا اقتصاديا بصورة مؤقتة أو دائمة، ويشمل هؤلاء الطلبة والإفراد الذين يؤدون الخدمة العسكرية الإلزامية والسجناء وربات البيوت.

إن نسبة حجم السكان الفعّال اقتصاديا إلى مجموع عدد السكان لبلد معين تسمى بمعدل المشاركة (participation rate) أو معدل النشاط (activity rate) وتتأثر هذه المعدلات ببعض المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، وتلعب الأجور بصفة عامة دور الحافز لجلب المزيد من الأيدي العاملة عند الحاجة، كما أن انخفاض معدل الدخل الفردي لدى العوائل الفقيرة يدفع عددا اكبر من أفراد تلك العوائل إلى الدخول في سوق العمل، مما يزيد من معدل المشاركة (وهذا يفسر اتساع الحدود الدنيا لسن العمل في العراق)، كما أن الاعتبارات والقيم الاجتماعية تؤثر في نسبة مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي، مما يؤثر أيضا في معدل النشاط (معدل المشاركة).

ثالثا" :ملامح التشغيل في العراق .

إن سياسات التشغيل المعتمدة في العراق وعلى الرغم من مساهمتها في تشغيل أعداداً كبيرة من العمالة في سوق العمل، إلا أنها ساهمت أيضا في بروز ظاهرة البطالة المقنعة في البلد والتي صارت سمة من سمات الاقتصاد العراقي[12].

ونتيجة الحروب التي مر بها العراق ابتدا" من اندلاع حرب الخليج الأولى وزج معظم الأفراد ممن هم في سن العمل في الخدمة العسكرية لأجل ديمومة الحرب، أدت إلى استنزاف الموارد البشرية إضافة إلى الموارد المالية، ولم تكن هناك أي اهتمامات تذكر في مجال معالجة ظاهرة البطالة، ولاسيما ان البلد يعيش أجواء حرب.

وبعد انتهاء الحرب واجه الاقتصاد العراقي مشاكلاً كبيرة تمثلت بالمديونية الخارجية، والتباطؤات في معدلات النمو الاقتصادي، وانخفاض معدلات الإنفاق الجاري والاستثماري، إضافة إلى الإجراءات

---

[10] د. فلاح ثويني، وحيدة جبر، دراسة في مشكلة البطالة، المجلة العراقية للعلوم الأقتصادية ،المجلد (3) العدد/11، (2006)، ص2.

[11] U.N. The Development And Consetuences of population there No, Summery of findings on Interodoction of Demographic, Economic and Social factors vol. 1, series No. 50 Newyork, 1973, p. 29

[12] وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، دراسة للحد من ظاهرة البطالة في العراق مع التركيز على ظاهرة البطالة في صفوف حملة الشهادات، ت2(2006)، ص3.

المتخذة من قبل الدولة آنذاك لتقليص حجم العاملين في القطاع العام وتوجيهها نحو القطاعات الأخرى، وقد رافق ذلك إجراءات في دمج بعض المؤسسات الحكومية وإلغاء البعض الآخر منهاومن الطبيعي أن تتجه قوة العمل هذه نحو القطاع الخاص والاعمال الحرة، والملاحظ أن القطاع الخاص لم يكن قادرا على استيعاب هذه الأعداد ولاسيما بعد انتهاء حرب الخليج الثانية ، لذا ازداد عرض القوى العاملة الفائضة، مما أدى إلى تفاقم ظاهرة البطالة بشكل اكبر.

ومن هذا الاستعراض السريع للظروف السياسية والآقتصادية التي مر بها البلد وتداعياتها ونتائجها الخطيرة على اقتصاد البلد، نستنتج مدى قصر الرؤية السياسية والأقتصادية في كيفية إدارة الثروات المادية والبشرية الضخمة ومدى التبديد والهدر الذي حدث في هذه الثروات، فسياسة عسكرة المجتمع والحروب واستنزاف الموارد انعكس على تخلف الأداء الاقتصادي وتخلف قطاعات الحيوية في المجالات كافة، فمثلما أرهق الترهل والبيروقراطية أجهزة القطاع العام والحكومي، فان الإهمال والتهميش قد اصاب القطاع الخاص أيضا، وجعله رأسمالا جامدا وعاطلا ومهاجرا هربا من القيود الضريبية والفساد الإداري والمالي كما رافق ذلك اختلالا عميقا في توزيع موارد البلد وثرواته على صعيدي أقاليمه وأفراده مما انعكس في تدهور الأحوال المعيشية وظهور البطالة التي ضربت كل المجالات الحيوية للبلد[13].

رابعا": العلاقة بين التعليم والتشغيل في العراق

إن الطلب على العمل يرتبط بنوعية القوى العاملة المطلوبة، وهذه بدورها تتأثر بالتعليم والتدريب الذي يحصلون عليه، لذا صار من الضروري الربط بين النشاط الاقتصادي والحالة العلمية.

إن اتجاهات التعليم في العراق كغيره من البلاد النامية قد ولدت آثارا عكسية في عملية التنمية، نتيجة الفجوة الكبيرة بين حاجات القطاعات الاقتصادية المختلفة ومسارات اتجاهات التعليم.

ومن الظواهر الملفتة للنظر أن التشغيل (الطلب على العمل) في العراق يميل لصالح الأنشطة غير السلعية، ووجود حجم الهدر في التعليم وسوء توزيع الأيدي العاملة المتاحة، إذ تظهر البيانات انخفاضا كبيرا في حجم التشغيل في الأنشطة السلعية مقارنة بحجم التشغيل في الأنشطة غير السلعية، سواء بالاعداد المطلقة أم النسبية ومن مختلف مستويات التعليم، كما نلاحظ وجود علاقة عكسية بين حجم التشغيل والمستوى العلمي ، إذ نلاحظ اتجاه الحالة العلمية للانخفاض (من الدكتوراه إلى الماجستير ثم الدبلوم العالي...) صاحبها اتجاه التشغيل. للارتفاع في مجال الأنشطة السلعية، ولكن الإشكالية في هذا الموضع هو استمرارية الاقتصاد العراقي بالاتجاهات نفسها في السنوات الاخيرة.

ونرى بوجود حقيقه بان ابرز مشاكل الاقتصاد العراقي هي في سوء تنظيم وتوزيع الأيدي العاملة، بسبب عدم توفر الأيدي العاملة المنسجمة والمتناسبة مع حاجاته، وهذا ناجم عن الأثر السلبي لاتجاهات التعليم، ونحن نعتقد بأن تحقيق تأثيرات ايجابية في التعليم لا ترتبط فقط بجعل نوعية مخرجات التعليم ملائمة لحاجات النشاط الاقتصادي، وإنما عن طريق توفير الحوافز التي ترغّب وتحفز الأفراد للعمل في مجال تخصصهم.

ووجود علاقة عكسية بين التشغيل والمستوى العلمي، وفي حين نلاحظ وجود علاقة طردية بين المستوى العلمي والاختصاصيين والفنيين، إن التباين بين الأعداد المطلقة والنسبية للمستويات والمهن ككل توضح عدم الاتساق بين مخرجات التعليم مع حاجات النشاط الاقتصادي في العراق من العاملين، نظرا لوجود تباين بين الكم والنوع المرغوب فيه، أي أن الأعداد المطلقة والنسبية توضح وجود زيادة كمية بمخرجات التعليم، لكن بدون زيادة نوعية مرغوب فيها من هذه المخرجات.

خامسا": تأثير التعليم في هيكل التشغيل في العراق.

إن الطلب على العمل يرتبط بنوعية القوى العاملة المطلوبة، وهذه بدورها تتأثر بالتعليم والتدريب الذي يحصلون عليه، لذا صار من الضروري الربط بين النشاط الاقتصادي والحالة العلمية.

إن اتجاهات التعليم في العراق كغيره من البلاد النامية قد ولدت آثارا عكسية في عملية التنمية، نتيجة

---

[13] وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، مفهوم سوق العمل واتجاهات الطلب في العراق للمدة (1975-2005)، المركز الوطني للبحوث والدراسات، بغداد، (2007)، ص ص 47-48.

الفجوة الكبيرة بين حاجات القطاعات الاقتصادية المختلفة ومسارات اتجاهات التعليم.
ومن الظواهر الملفتة للنظر أن التشغيل (الطلب على العمل) في العراق يميل لصالح الأنشطة غير السلعية والذي يلاحظ توزيع القوى العاملة في العراق بحسب مستويات التعليم ومجال ممارسة النشاط الاقتصادي ،ويتبين منه حجم الهدر في التعليم وسوء توزيع الأيدي العاملة المتاحة، حيث شهدت انخفاضا كبيرا في حجم التشغيل في الأنشطة السلعية مقارنة بحجم التشغيل في الأنشطة غير السلعية، سواء بالاعداد المطلقة أم النسبية ومن مختلف مستويات التعليم، وعلى سبيل المثال فقد بلغت نسبة التشغيل في الأنشطة غير السلعية لحملة شهادة الدكتوراه مايقارب (95%)، في حين بلغت هذه النسبة (4.8%) في الأنشطة السلعية، كما نلاحظ وجود علاقة عكسية بين حجم التشغيل والمستوى العلمي ،إذ نلاحظ اتجاه الحالة العلمية للانخفاض (من الدكتوراه إلى الماجستير ثم الدبلوم العالي...) صاحبها اتجاه التشغيل. للارتفاع في مجال الأنشطة السلعية، ولكن الإشكالية في هذا الموضع هو استمرارية الاقتصاد العراقي بالاتجاهات نفسها في السنوات اللاحقة، مما يبيّن لنا عدد العاملين والأهمية النسبية للتشغيل في القطاع العام ويجب اخذ بنظر الاعتبار المستوى والحالة التعليمية.
ووجود علاقة عكسية بين المستوى العلمي والنشاط الزراعي والخدمي بسبب انخفاض الأهمية النسبية للتشغيل كلما ارتفع المستوى العلمي للأيدي العاملة في الاقتصاد العراقي.
في حين نلاحظ وجود علاقة طردية بين المستوى العلمي والاختصاصيين والفنيين، والجدير بالذكر أن النسب المذكورة قد تظهر للوهلة الأولى أهمية التعليم في العراق، نتيجة ارتفاع الأهمية النسبية للتعليم في هذه المهن، لكن على الرغم من هذا الارتفاع بالأهمية النسبية فإننا نلاحظ انخفاض الأعداد المطلقة بالنسبة للتشغيل، وإن التباين بين الأعداد المطلقة والنسبية للمستويات والمهن ككل توضح عدم الاتساق بين مخرجات التعليم مع حاجات النشاط الاقتصادي في العراق من العاملين، نظرا لوجود تباين بين الكم والنوع المرغوب فيه، أي أن الأعداد المطلقة والنسبية توضح وجود زيادة كمية بمخرجات التعليم، لكن بدون زيادة نوعية مرغوب فيها من هذه المخرجات.

الاستنتاجات والتوصيات

أولا:الاستنتاجات (conclusions):

1- إن الإنفاق على التعليم هو إنفاق استثماري، إذا ما تم توجيهه بالشكل الذي يخدم خطط وأهداف عملية التنمية، لكن الملاحظ أن هذا الإنفاق كنسبة من الإنفاق الحكومي وكنسبة من الناتج المحلي الإجمالي في البلاد النامية، هو اقل مما هو متحقق في البلاد المتقدمة.
2ـ إن هناك خللا في منظومة سوق العمل ، يعود إلى عدم وضوح الرؤيا بشكل دقيق، إضافة إلى وجود قصور في التخطيط لمخرجات المنظومة التعليمية إزاء احتياطات سوق العمل، مما تجعل من مخرجات هذه المنظومة عاجزة عن تلبية احتياجات السوق بشكل متوازن،من دون وجود نقص في اختصاصات معينة وفائض في بعضها الآخر.
3-غياب الانسجام والتوافق بين مخرجات التعليم من جانبها النوعي مع مستلزمات التوسع في حجم التشغيل المنتج في القطاعات الاقتصادية المتقدمة، إضافة إلى أن هذه المخرجات لم تستطع استيعاب التطورات التقنية السريعة الجارية في العالم، ولاسيما ان منظومة التعليم في العراق تعمل على تخريج أعداداً كبيرة من المتخصصين في الجوانب الإنسانية والنظرية والأدبية، مما يؤدي إلى تعطيل جزءا من هذه الفئة المتعلمة، وغالبا ما تضطر الدولة إلى تعينهم في الأجهزة الحكومية، مما يعني أن التشغيل في دوائر الدولة لا يمثل دالة لحجم الانجاز المستهدف بل يمثل دالة لمخرجات المنظومة التعليمية، وهذه نتيجة خطيرة من الناحية الاقتصادية، تعكس غياب التخطيط على المستويين الاقتصادي والتربوي.
4-إن حاجة العراق المستقبلية للعمالة وبكافة اشكالها ستكون كبيرة بسبب ما لحق بالبنية التحتية من دمار، كما وان احتمالية دخول الشركات الأجنبية لإعادة اعمار العراق والاستثمار فيه والذي سيزيد من الطلب على المهارات والكفاءات والتخصصات، الامر الذي يؤكد أهمية دور حملة الشهادات في إعادة الأعمار والاستثمار في العراق.

5- عدم اعتماد سياسات تشغيل واضحة ومناسبة، والتي بإمكانها أن تخلق فرص عمل جديدة، إذ أن الأنظمة السياسية المتعاقبة في العراق، اعتمدت سياسات تشغيل قصيرة الأمد، تهدف إلى حل مشكلة البطالة في حينها عن طريق إقامة مشاريعاً مملوكة للدولة، مع تحجيم دور القطاع الخاص وضآلة مساهمته في النشاط الاقتصادي.

ثانيا: التوصيات

1- التوسع وإحداث تغيرات جذرية في سياسات التعليم المعتمدة في العراق تقوم على أساس إجراء تقييماً شاملاً لمساراتها السابقة، والتركيز على تبني سياسة تعليمية تعتمد النوعية وليس الكمية فقط، ولاسيما في المراحل العليا للدراسة والتأهيل، آخذة بنظر الاعتبار الظروف الحالية والمستقبلية لسوق العمل وحاجته، مع تجنب تخريج وتأهيل الاختصاصات المتراكمة التي يشكو السوق بالاساس من وجود فائض فيها، واعتماد آلية السوق كمؤشر موضوعي مهم لسياسات التشغيل.

2- ايجاد فرص عمل للخريجين، مع رفع معدل مساهمتها في مجمل قوة العمل، في ضوء إعادة النظر في توصيف الوظائف وشاغليها، بما يضمن تشغيلها بكفاءة عالية وأداء متميز.

3- ضرورة تظافر جهود كافة الوزارات والجهات المختصة في مجال توفير المعلومات التفصيلية المتعلقة بظاهرة البطالة بما يكفل وضع الخطط والحلول اللازمة لمعالجتها بالاستناد إلى الأسس العلمية الصحيحة، مع توفر قاعدة بيانات وإحصاءات واسعة مما يتطلب:

4- تنشيط وتفعيل مهام مكاتب العمل العائدة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، مع تسجيل كافة طالبي العمل لمختلف الشرائح بما فيهم الخريجين، مع استلام جميع الشواغر وفرص العمل المتوفرة في سوق العمل (القطاع الخاص والعام)، مع منح الصلاحيات الكافية لها.

5- بناء مركزاً وطنياً يكون بمثابة بنك معلومات لسوق العمل وتكون مهمته جمع المعلومات التفصيلية عن طبيعة وواقع العمل من جوانب العرض والطلب والأجور والبطالة وغيرها من المعلومات الاخرى.

6-مواصلة تقديم الدعم للقطاع الخاص وتنظيم نشاطه وتوسيعه مع وضع القوانين والتشريعات التي تحكم عمله لأجل استقراره وطمأنته لغرض تشجيع المستثمرين المحليين في إقامة مشاريعهم، لغرض أستقطاب أعدادا كبيرة من المشتغلين وبمختلف المهن والاختصاصات والمستويات العلمية والمهارية.

7-تطوير وتفعيل تعشيق العلاقات بين المؤسسات التعليمية ومشاريع الدولة الإنتاجية ومؤسساتها لإتاحة الفرصة أمام الطلبة للاحتكاك وكسب الخبرة وتحقيق فوائد مشتركة.

8-العمل على إقامة مشاريعاً كثيفة العمل في الوقت الحاضر لتأمين العمل لغرض التخفيف من حدة البطالة، مع تبني بعض قوانين العمل للحد من البطالة، مثل تقديم القروض الملائمة لصيانة المشاريع المقامة، مع إنشاء مشاريعاً جديدة لاستيعاب جزءا من المتعطلين، اضافة إلى تشجيع المراكز الحرفية والإنتاجية والمهنية.

9-اختيار الفن الإنتاجي الملائم عند إقامة مشاريعاً جديدة، بحيث يكون الهدف هو تأمين العمل لمختلف شرائح القوى العاملة بما فيهم الخريجون العاطلون عن العمل.

إذ أن اختيار الفن الإنتاجي الملائم لا يعني استخدام أرقى أنواع التقنية والتي تقلل من استخدام العنصر البشري.

المصـــــادر

1-ادفنسون ليف، الاستثمار في رأس المال البشري، التكاليف والمنافع المحتملة، (2004)، موقع على شبكة الانترنيت:

http; www, ecssr. Ac. Ae/ CDA/ Activities program Detail, 0.2029.923- 1388, /00. html.

2-حسين كامل بهاء الدين ، التعليم العربي لا يخرج المبتكرين، دار المعارف، القاهرة(1997) . 3-- حسين محمد جمعة المطوع، اقتصاديات التعليم، دولة الامارات العربية، دبي، دار القلم، (1987).

4-سعد علي حمود العنزي، فلسفة تحليل كلفة رأس المال البشري واستثماره، بحث غير منشور ، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، (2006).
5-عبد الله محمد المالكي، اقتصاديات التعليم (نظرية الاستثمار في رأس المال البشري)، مجلة المعلم، السعودية، (2005.
6-عبد الغني النوري، اتجاهات جديدة في اقتصاديات التعليم، الدوحة، دار الثقافة، (1988).
7- علي عبد القادر علي، قياس معدلات العائد على التعليم في الدول العربية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، (2003).
8- فلاح ثويني، وحيدة جبر، دراسة في مشكلة البطالة، المجلة العراقية للعلوم الأقتصادية ،المجلد (3) العدد/11، (2006).
9-مصطفى رجب، الاستثمار في التعليم أساس التنمية الاقتصادية، جريدة البيان، العدد/ 1221، الامارات العربية المتحدة، نيسان (1999).
10- د. محمد عدنان وديع ود. ناصر جاسم الصائغ، التعليم وسوق العمل في الاقطار العربية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، الطبعة 2، (2004).
11- منى الطحاوي، اقتصاديات العمل، جامعة القاهرة، (1995.
12-وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، دراسة للحد من ظاهرة البطالة في العراق مع التركيز على ظاهرة البطالة في صفوف حملة الشهادات، ت2(2006).
13- وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، مفهوم سوق العمل واتجاهات الطلب في العراق للمدة (1975-2005)، المركز الوطني للبحوث والدراسات، بغداد، (2007).
14- موقع على شبكة الانترنيت
.http:/ www. Jordanderent. Org/ shd/ articlea. Php? Id=4
15- *Abler. Devid, International Development Reneward Recourse and The* Envernment, Human Capital in developing countries . Penn , state , 2005
16- موقع على شبكة الانترنيت
.http; www, 450. aers. Psu. Cdu/human capital. Cfm
17- U.N. The Development And Consetuences of population there No, Summery of findings on Interodoction of Demographic, Economic and Social factors vol. 1, series No. 50 Newyork, 1973, p. 29